

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open

Vol 5 (2021): December

DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1758 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. BJA Sidoarjo

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BJA Sidoarjo

Ani Maslacha Syaiful Bakhri, maslacha.ani@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

As'at Rizal, asatrizal@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, motivation, and work environment on employee performance at PT. BJA Sidoarjo. This research includes quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 101 employees at PT. BJA Sidoarjo. The analytical tools used in this research are multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R²), multiple correlation coefficient (R), f test, t test, and classical assumption test using SPSS. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The result of this research is that there is a simultaneous influence of leadership, motivation and work environment on employee performance. Partially, the variables of leadership, motivation and work environment have an influence on employee performance. and the work environment variable is the variable that has the most significant effect on employee performance.

Published date: 2021-12-24 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan proses memperoleh melatih, menilai, mengompensasi karyawan, dan mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajer dibutuhkan dan diperhatikan sebaik mungkin, yang berguna untuk mencari, mengelola, dan mempertahankan SDM. Seorang pemimpin atau manajer yang baik harus mengenal kekuatan dan kelemahan SDM untuk memaksimalkan pencapaian organisasi dan meminimalisasi kerugian perusahaan. Hal ini membutuhkan pendekatan khusus karena faktor-faktor yang menentukan dedikasi dan kinerja seorang karyawan.

Kinerja organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan. Sehingga, memaksimalkan kinerja tentunya dibutuhkan seorang sosok sebagai konseptor dan pengelola yang baik yaitu adalah seorang pemimpin [1]. Kepemimpinan adalah suatu individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan [2]. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan aturan bekerja. Kepemimpinan adalah suatu individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Pengertian tersebut juga diperjelas oleh Dubrin bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi [4].

Selain memberikan arahan terhadap bawahannya, seorang pemimpin harus mampu menjadi pendorong atau motivator untuk menggerakkan karyawan, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan yang berpotensi yaitu motivasi. Pemberian motivasi kerja dapat mendorong karyawan produktif. Semakin produktif karyawan maka perusahaan akan mendapatkan profit yang tinggi. Selain itu, faktor lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dalam lingkungan kerja seseorang, baik kondisi lingkungan, alat peka, bahan, metode kerja, peraturan kerja baik perseorangan maupun kelompok [5]. PT. BJA Sidoarjo adalah perusahaan yang memproduksi produk-produk yang di *supply* pada perhotelan, rumah sakit, dan pariwisata ternama di seluruh Indonesia. Kurang lebih ada 1000 hotel dan rumah sakit yang tersebar di Indonesia menggunakan produk *supply* dari PT. BJA Sidoarjo. Salah satu produk yang diproduksi dan di *supply* kepada hotel di Indonesia adalah produk *liquid* dan sabun batang yang telah lulus uji BPOM. Visi perusahaan adalah menjadikan perusahaan bertaraf nasional yang menyediakan produk dengan kualitas tinggi dengan sasaran perhotelan, rumah sakit, dan pariwisata. Misinya adalah meningkatkan kualitas produk, pekerja yang berkualifikasi dan berkualitas dibidangnya, menjamin kepuasan pelanggan dengan memberikan *serviceterbaik*, mudah diperoleh dengan harga yang bersaing. Permasalahan perusahaan ini adalah kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan ada tekanan yang berlebihan dari atasan dan menimbulkan kepemimpinan dalam perusahaan tersebut belum bisa mencapai tugasnya untuk dapat mempengaruhi karyawan dengan baik.

Hal lain mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja karyawan yaitu motivasi, secara finansial maupun non finansial. Lingkungan kerja yang kurang memadai. Tidak tersedianya tempat ibadah, lahan yang kurang luas dengan kapasitas produksi yang besar, dan tingkat kebersihan yang rendah adalah beberapa faktor yang mendukung bahwa terdapat beberapa hal yang mencerminkan masih rendahnya tingkat lingkungan kerja pada PT. BJA Sidoarjo. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan pada PT. BJA kurang maksimal sehingga manajemen berusaha melengkapi kebutuhan karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan. Kurang maksimalnya kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo dapat ditinjau dari data tingkat absensi selama 10 bulan terakhir. Sehingga peneliti ingin mengetahui faktor apa yang telah menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada PT. BJA Sidoarjo tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin meneliti "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BJA Sidoarjo".

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. BJA, Jl. Raya Trosobo 19 B, RT.002/RW.005 Telp. (031) 7873888 Fax. (031) 7871999 Taman-Sidoarjo.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi dan staff bagian kosmetik pada PT. BJA Sidoarjo sebesar 135 orang.

Metode pengumpulan sampel menggunakan *non probability sampling*. Sampel sebanyak 101 orang dari total 135 orang karyawan tetap yang bekerja di PT. BJA Sidoarjo dengan menggunakan Rumus *Slovin*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data menggunakan data kuantitatif berupa penelitian empiris yang dapat dihitung/angka dan sesuai dengan kriterianya, data kuantitatif bisa diolah/dianalisis memakai teknik perhitungan statistika/matematika.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada karyawan khusus yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data sekunder adalah data mendukung data primer. Data yang dikumpulkan dari pihak sub bagian tata usaha berupa sejarah perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), dokumentasi, dan observasi (pengamatan). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [6]. Peneliti memberikan kuisisioner yang berisi pertanyaan tertulis kepada responden secara langsung untuk dijawab. Responden dari kuisisioner ini adalah karyawan kosmetik perusahaan PT. BJA Sidoarjo. Berdasarkan angket penulis mendapatkan informasi mengenai data pengukuran dari responden untuk diteruskan dalam pengolahan uji SPSS. Dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan cara mengutip apa yang telah berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti dan observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain [6].

Teknik Analisis Data

Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Multikolinieritas
- c) Uji Heteroskedastisitas
- d) Uji Autokorelasi
- e) Linieritas Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis

- a) Pengujian simultan (Uji F)
- b) Pengujian Parsial (Uji t)
- c) Pengujian Hipotesis ketiga (yang paling signifikan)
- d) Koefisien korelasi (R)
- e) Koefisien Determinan (R²)

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis data

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah data frekuensi yang digunakan untuk menguraikan tentang karakteristik responden dari objek yang diteliti dan untuk mengetahui seberapa banyak responden menyatakan hal yang sama terhadap suatu objek pertanyaan. Sebagaimana ada pada tabel berikut ini:

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	101
Kuesioner yang kembali	101
Presentase respon rate	100,0%
Kuesioner yang tidak kembali	0

Total Kuesioner yang di analisis	101
----------------------------------	-----

Table 1. *Tingkat Pengembalian Kuesioner*

Berdasarkan tabel 1. di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa 109 kuesioner yang telah disebar keseluruhan dengan responden yang sudah ditentukan, dapat kembali sesuai dengan jumlah kuesioner awal sehingga dapat dianalisis secara keseluruhan.

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	13	12,9
Perempuan	88	87,1	87,1
Total	101	100,0	100,0

Table 2. *Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Berdasarkan tabel 2. dapat diidentifikasi bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 88 orang dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang.

Klasifikasi responden berdasarkan usia

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	38	37,6
26-35 Tahun	45	44,6	44,6
36-45 Tahun	18	17,8	17,8
Total	101	100,0	100,0

Table 3. *Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia*

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 26 s/d 35 tahun sebanyak 45 responden. Responden yang berusia 17 s/d 25 tahun sebanyak 38 responden, sedangkan yang berusia 36 s/d 45 tahun sebanyak 18 responden.

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	88	87,1
DIPLOMA	5	5,0	5,0
SARJANA	8	7,9	7,9

Total	101	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Table 4. *Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan*

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diidentifikasi bahwa sebagian besar pendidikan karyawan adalah SLTA yang terdiri dari 101 responden.

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian Berdasarkan Data yang Diperoleh Dilapangan Melalui Penyebaran

Frekuensi dan Persentase				
Persepsi Responden	X 1 .1	X 1 .2	X 1 .3	X 1 .4
	F	%	F	%
STS (1)	0	0%	1	1%

Table 5. *Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X1)*

Frekuensi dan Persentase			
Persepsi Responden	X 1 .1		X 1 .2
	F	%	F
TS (2)	6	6%	3
N (3)	11	11%	28
S (4)	51	50%	41
SS (5)	33	33%	28
Jumlah	101	100%	101

Table 6.

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan penilaian responden terhadap instrumen variabel kepemimpinan (X1). Untuk pernyataan X1.1 sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 responden. Kemudian untuk pernyataan X1.2 sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 responden. Sedangkan untuk pernyataan X1.3 sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 responden. Sedangkan untuk pernyataan X1.4 sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 responden dan untuk pernyataan X1.5 sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 responden.

Frekuensi dan Persentase	
--------------------------	--

Persepsi Responden	X 2 .1	X 2 .2
	F	%
STS (1)	0	0%
TS (2)	2	2%
N (3)	17	17%
S (4)	47	47%
SS (5)	35	35%
Jumlah	101	100%

Table 7. *Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X2)*

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan penilaian responden terhadap intrumen variabel motivasi (X2). Untuk pernyataan X2.1 sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 responden. Kemudian untuk pernyataan X2.2 sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 77 responden. Sedangkan untuk pernyataan X2.3 sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden.

Frekuensi dan Persentase			
Persepsi Responden	X 3 .1	X 3 .2	X 3 .3
	F	%	F
STS (1)	0	0%	0
TS (2)	0	0%	1
N (3)	2	2%	13
S (4)	44	44%	45

SS (5)	55	54%	42
Jumlah	101	100%	101

Table 8. *Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₃)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan penilaian responden terhadap instrumen variabel lingkungan kerja (X₃). Untuk pernyataan X_{3.1} sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden. Kemudian untuk pernyataan X_{3.2} sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 responden. Untuk pernyataan X_{3.3} sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden. Sedangkan untuk pernyataan X_{3.4} sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 68 responden.

Frekuensi dan Persentase		
Persepsi Responden	Y.1	Y.2
F	%	F
STS (1)	1	1%

Table 9. *Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)*

Frekuensi dan Persentase		
Persepsi Responden	Y.1	Y.2
F	%	F
TS (2)	15	15%
N (3)	45	45%
S (4)	39	39%
SS (5)	1	1%
Jumlah	101	100%

Table 10. *Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)*

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan penilaian responden terhadap intrumen variabel kinerja karyawan (Y). Untuk

pernyataan Y.1 sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 responden. Kemudian untuk pernyataan Y.2 sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden. Sedangkan untuk pernyataan Y.3 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 40 responden.

Uji Validitas

Korelasi antara	Corrected Item- Total Correlation	Kesimpulan
X1_1	0,633	Valid
X1_2	0,558	Valid
X1_3	0,447	Valid
X1_4	0,781	Valid
X1_5	0,415	Valid

Table 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Dari tabel 9. dapat dilihat bahwa semua item butir pertanyaan variabel kepemimpinan (X1) adalah valid. Karena semua nilai dari Corrected Item-Total Correlation lebih besar nilai r tabel 0,1956

Korelasi antara	Corrected Item- Total Correlation	Kesimpulan
X2_1	0,547	Valid
X2_2	0,586	Valid
X2_3	0,357	Valid

Table 12. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Dari tabel 10. dapat dilihat bahwa semua item butir pertanyaan variabel motivasi (X2) adalah valid. Karena semua nilai dari Corrected Item-Total Correlation lebih besar nilai r tabel 0,1956.

Korelasi antara	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
X3_1	0,342	Valid
X3_2	0,410	Valid
X3_3	0,408	Valid
X3_4	0,414	Valid

Table 13. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item butir pertanyaan variabel lingkungan kerja (X3) adalah valid. Karena semua nilai dari Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel 0,1956.

Korelasi antara	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
Y_1	0,592	Valid
Y_2	0,398	Valid
Y_3	0,546	Valid

Table 14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 12. dapat dilihat bahwa semua item butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Karena nilai dari Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel 0,1956

Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items a	N of Items
,741	,792	6

Table 15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Dari tabel 13. dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari Cronbach's Alpha adalah 0,741. Maka sesuai kriteria nilai tersebut lebih dari nilai 0,60 dengan begitu hasil angket variabel kepemimpinan (X1) adalah reliabel.

--	--	--

Cronbach's Alpha a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items a	N of Items
,677	,637	4

Table 16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Cronbach's Alpha a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items a	N of Items
,673	,686	5

Table 17. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Cronbach's Alpha a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items a	N of Items
,638	,598	4

Table 18. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 14. dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari Cronbach's Alpha adalah 0,677. Maka sesuai kriteria nilai tersebut lebih dari nilai 0,60 dengan begitu hasil angket variabel motivasi (X2) adalah reliabel.

Dari tabel 15. dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari Cronbach's Alpha adalah 0,673. Maka sesuai kriteria nilai tersebut lebih dari 0,60 dengan begitu hasil angket variabel lingkungan kerja (X3) adalah reliabel.

Dari tabel 16. dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari Cronbach's Alpha adalah 0,638. Maka sesuai kriteria nilai tersebut lebih dari nilai 0,60 dengan begitu hasil angket variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1. diketahui bahwa data residual mengikuti garis lurus diagonal maka dapat dikatakan data tersebut normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Asumsi normalitas ini dapat dilakukan dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kuantitatif dari distribusi normal. Hasil dari output diagram chart menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa data ini berdistribusi normal. Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data residual mengikuti garis lurus diagonal maka dapat dikatakan data tersebut normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		Beta	t		Tolerance	VIF
1.	(Constant)	6,503	2,035	3,195	,002	
KEPEMIMPINAN	,176	,055	,294	3,195	,002	,926
MOTIVASI	,325	,106	,272	3,069	,003	,994
LINGKUNGAN KERJA	,307	,071	,398	4,315	,000	,920

Table 19. Coefficients^d

Dari tabel 16. dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 sehingga dapat dikatakan bahwa model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variasi residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot. Dengan ketentuan titik-titik data menyebar merata di atas dan dibawah atau disekitar angka 0.

d) Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,691a	,441	,218		1,423	1,366

Table 20. Model Summary^b

Pada hasil perhitungan tabel 17. maka didapat nilai Durbin-Watson sebesar 1,366 yang berarti $dL \leq d \leq dU$ tidak terdapat autokorelasi positif.

e) Linieritas

Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJAKARYAWAN * KEPEMIMPINAN	Between Groups	(Combined)	46,944	12
		Linearity	9,414	1
	37,530	11	3,412	1,418
Deviation from Linearity				
Within Groups	211,749	88		
Total	258,693	100	2,406	

Table 21. ANOVA Table

Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN* MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	25,428	5
		Linearity	15,726	1
	Deviation from Linearity	9,702	4	2,426
Within Groups		233,265	95	2,455
Total	258,693	100		

Table 22. ANOVA Table

Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between	(Combined)	38,076	7
KARYAWAN *	Groups			
Linearity	22,684	1	22,684	9,562

LINGKUNGAN KERJA	Deviation from	15,392	6	2,565
Linearity				
Within Groups		220,617	93	2,372
Total	258,693	100		

Table 23. ANOVA Table

Tabel 1,90 dan nilai sig 0,011 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja karyawan terhadap kepemimpinan.

Dari data tabel 20. dapat dilihat nilai f hitung 6,405 lebih besar dari f tabel 2,47 dan nilai sig 0,013 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja karyawan terhadap motivasi.

Tabel 2,20 dan nilai sig 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat.

No	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.
B			Beta			
1.	(Constant)	6,503	2,035	3,195	,002	
	KEPEMIMPINAN	,176	,055	,294	3,195	,002
	MOTIVASI	,325	,106	,272	3,069	,003
	LINGKUNGAN KERJA	,307	,071	,398	4,315	,000

Table 24. Coefficients^a

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas dapat dijelaskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,503 + 0,176 X_1 + 0,325 X_2 + 0,307 X_3$$

Konstanta

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variable kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variable kinerja karyawan (Y) akan naik atau terpenuhi.

Kepemimpinan (X1)

Jika variable kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,176 atau 17,6%, koefisien bernilai positif artinya antara kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y).

Motivasi (X2)

Jika variable motivasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,325 atau 32,5%, koefisien bernilai positif artinya antara motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan motivasi (X2) akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y).

Lingkungan Kerja (X3)

Jika variable lingkungan kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,307 atau 30,7%, koefisien bernilai positif artinya antara lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan lingkungan kerja (X3) akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

No	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,348	3	20,783	10,267	,000a
	Residual	196,345	97			
	Total	258,693	100			

Table 25. ANOVA^b

1. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI , KEPEMIMPINAN
2. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari perhitungan diatas dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (α)

= 0,05) dan degree of freedom penyebut 97 dan pembilang 3 diperoleh F tabel 2,70 dan F hitung 10,267. Dengan demikian maka terbukti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang berarti Ho ditolak dan menerima Ha pada tingkat signifikan sebesar 0,000, artinya bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji t (Parsial)

Menguji pengaruh variable kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t.

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Beta				
1	(Constant)	6,503	2,035	3,195	,002	
	KEPEMIMPINAN	,176	,294	3,195	,002	
	MOTIVASI	,325	,272	3,069	,003	
	LINGKUNGAN KERJA	,307	,398	4,315	,000	

Table 26. Coefficients^a

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dengan derajat kebebasan $df = (n - k - 1) = 101 - 4 - 1 = 96$ menggunakan tingkat kepercayaan presentase = 0,05 dan degree of freedom 96 diperoleh t tabel sebesar 1,66088, maka dapat disimpulkan bahwa :

Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung kepemimpinan sebesar 3,195 dengan tingkat signifikan 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung 3,195 lebih besar dari t tabel 1,66088, dengan demikian Ho ditolak dan menerima Ha. Artinya variable kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung motivasi sebesar 3,069 dengan tingkat signifikan 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung 3,069 lebih besar dari t tabel 1,66088, dengan demikian Ho ditolak dan menerima Ha. Artinya variable motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung lingkungan kerja sebesar 4,315 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung 4,315 lebih besar dari t tabel 1,66088, dengan demikian Ho ditolak dan menerima Ha. Artinya variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh paling signifikan kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan

(Y).

Berdasarkan tabel uji t diatas diperoleh nilai t hitung paling besar adalah lingkungan kerja (X3) dengan nilai 4,315. Dengan demikian variabel lingkungan kerja (X3) yang mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dari pada variabel yang lainnya.

uji R (Koefisien Korelasi)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Model b Summary b				
Model	R b	R Square	Adjusted R Square b	Std. Error of the Estimate b
1;	,691a	,441	,218	1,423

Table 27. Uji R

Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 - 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Tabel uji R, nilai R sebesar 0,691 (69,1%) ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dan variabel dependen cukup kuat karena nilainya lebih dari 50%.

d. Uji R Square (Koefisien Determinan)

Model S	Summary b
Model	R
1	,691a

Table 28. Uji R²

Berdasarkan tabel uji R Square dapat dijelaskan bahwa koefisien determinan pada penelitian ini sebesar 0,441 atau 44,1% sehingga kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). dan sisanya 55,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji pengaruh terbukti terdapat pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan bahwa karyawan pada PT. BJA Sidoarjo memiliki seorang pemimpin yang memberikan perhatian secara pribadi kepada karyawan dengan bertindak sebagai mentor. Berkaitan dengan variabel motivasi pada PT. BJA Sidoarjo, sistem penggajian sudah sesuai dengan aturan ketenagakerjaan dan karyawan selalu menerima saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan. Adapun variabel lingkungan kerja pada PT. BJA Sidoarjo, hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya maupun dengan atasan sekalipun mereka sangat harmonis dan *teamwork* mereka sangat baik, dengan begitu kekeluargaan akan tercipta di perusahaan tersebut. Hal itulah yang membuat lingkungan kerja tercipta dengan sangat baik.

Semua variabel bebas berjalan secara simultan dengan baik terhadap variabel terikat. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dalam lingkungan kerja seseorang, baik kondisi lingkungan, alat pekasas, bahan, metode kerja, peraturan kerja baik perseorangan maupun kelompok [7]. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya [8].

2. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada PT. BJA Sidoarjo memiliki seorang pemimpin yang memberikan perhatian secara pribadi kepada karyawan dengan bertindak sebagai mentor. Pemimpin memberikan arahan dalam melakukan/mengerjakan pekerjaan terhadap karyawan oleh karena itu peran pemimpin tidak sekedar menyuruh karyawan akan tetapi memberikan contoh nyata. Penerapan kepemimpinan yang baik dan tepat dapat menciptakan kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan secara luas mempengaruhi tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, prmgorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi [8].

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan di PT. BJA Sidoarjo memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta sistem penggajian yang diberikan sudah sesuai dengan aturan ketenagakerjaan dan karyawan selalu menerima dengan baik saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan sehingga membuat karyawan lebih maju.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya maupun dengan atasan sekalipun sangat harmonis dan *teamwork* juga sangat baik, dengan begitu kekeluargaan akan tercipta di perusahaan tersebut. Hal itulah yang membuat lingkungan kerja tercipta dengan sangat baik.

3. Hipotesis Lingkungan kerja berpengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan di PT. BJA Sidoarjo memiliki hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya maupun dengan atasan sekalipun harmonis dan *teamwork* sangat baik, dengan begitu kekeluargaan akan tercipta di perusahaan tersebut. Hal itulah yang membuat lingkungan kerja tercipta dengan sangat baik.

Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo. Hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan berdasarkan hasil uji F, diketahui secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo. Dibuktikan dengan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu F hitung 10,267 dan F tabel 2,70. Berdasarkan hasil uji T , diketahui bahwa secara partial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo. Dibuktikan dengan nilai dari T hitung $3,195 < T$ tabel 1,66088. Variabel motivasi secara partial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo. Dibuktikan dengan nilai dari T hitung $3,069 < T$ tabel 1,66088 dan variabel lingkungan kerja secara partial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo. Dibuktikan dengan nilai dari T hitung $4,315 < T$ tabel 1,66088. Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. BJA Sidoarjo. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 4,315.

References

1. Hasibuan, S.P, M. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
2. Northouse, P.G. (2013). Theory and Practice (6th ed). California: Sage.
3. Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
4. Sugiyono. (2015). Metodologi Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
5. Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). Jurnal Among Makarti, 3(5), 14-35.
6. Rivai dan Mulyadi. (2011). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada